

UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES



TESIS

GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL
DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN
JOSÉ DE TICLLAS DURANTE, EL COVID-19 - 2021.

PRESENTADO POR:

Bach. ESTEBAN SARAVIA NAVARRO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACION Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

ASESOR:

MG. URIBE TAPAHUASCO, JUAN JOSE

ORCID: [0000-0003-2452-1524](https://orcid.org/0000-0003-2452-1524)

DNI: 28237618

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Al eterno recuerdo de mi querida y recordada progenitora Enriqueta, quien en vida que inculcó valores axiológicos que moldearon mi formación personal y profesional.

Esteban

AGRADECIMIENTO

A la magna Universidad Peruana de Ciencias e Informática, por formar profesionales competitivos y visionarios.

A la plana docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Negocios, por compartir sus experiencias académicas.

A los trabajadores de la Municipalidad Distrital San José de Ticllas, por su disposición para dar respuesta a las fichas de cuestionario.

PRESENTACIÓN

La enfermedad del COVID-19 ha modificado las experiencias laborales en las instituciones, así como la interrelación y proceder hacia la tecnicidad. Asimismo, ha forzado a que las entidades valúen sus condiciones reales del ambiente laboral, y tomen en consideración las diferentes peculiaridades de teletrabajo buscando apresurar los periodos de trabajo y mayor producción del participante

El desarrollo del trabajo remoto requiere tener en consideración ciertos componentes como: el conocimiento de los participantes y la sabiduría organizacional a nivel personal e institucional, la comunicación con el grupo laboral, la proyección organizacional sistematizada, roles de equipo laboral y liderazgo participativo.

Por consiguiente, el trabajo surgió como forma adaptativa al tiempo de trabajo y como accesorio a la actividad asistencial. El trabajo remoto proyectado repercute en la satisfacción laboral en base a la independencia y la concordancia. En cambio, el trabajo remoto exigido por el confinamiento ocasionado por la COVID-19, reduce la libertad, afecta de manera negativa en la armonía con un incremento de estrés por la inseguridad del escenario.

De ahí que en el presente estudio se sugiere que las dificultades relacionadas con el trabajo remoto deberían ser afrontados a partir de las perspectivas de la institución y del personal laboral, para optimizar el clima institucional y el buen desempeño laboral.

El presente estudio quedó estructurado de la siguiente manera:

- En el Capítulo I. Fundamenta la introducción, enfocando de manera sistematizada lo siguiente: realidad problemática, planteamiento del problema, hipótesis, objetivos, variables, justificación, antecedentes nacionales e internacionales, marco teórico y definiciones de términos.
- En el Capítulo II. Sintetiza el método, enmarcando lo siguiente: tipo, nivel, alcance y diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos, validez y confiabilidad, procesamiento y análisis de los datos, y aspectos éticos.
- En el Capítulo III. Sistematiza los resultados, determinando lo siguiente: resultados descriptivos, prueba de normalidad y contrastación de las hipótesis.
- En el Capítulo IV. Fundamenta la discusión.
- En el Capítulo V. Categoriza las conclusiones.
- En el Capítulo VI. Define las recomendaciones.
- Por último, se categorizan las referencias bibliográficas y los anexos.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Planteamiento del problema	14
1.3. Hipótesis de la investigación	14
1.4. Objetivos de la investigación.....	15
1.5. Variables, dimensiones e indicadores.....	16
1.6. Justificación del estudio.....	16
1.7. Antecedentes nacionales e internacionales	17
1.8. Marco teórico	20
1.9. Definición de términos básicos.....	31
II. MÉTODO	34
2.1. Tipo, nivel, alcance y diseño de investigación.....	34
2.2. Población y muestra.....	36
2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	36
2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos.....	37
2.5. Procesamiento y análisis de datos.....	38

2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	40
3.1. Resultados descriptivos	40
3.2. Prueba de normalidad	45
3.3. Contrastación de las hipótesis	46
IV. DISCUSIÓN.....	51
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
ANEXOS	59
<i>Anexo 1. Matriz de consistencia</i>	60
<i>Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos</i>	61
<i>Anexo 3. Base de datos</i>	65
<i>Anexo 4. Evidencia de similitud digital</i>	67
<i>Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio</i>	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	40
Tabla 2	41
Tabla 3	42
Tabla 4	43
Tabla 5	44
Tabla 6	45

ÍNDICE DE FIGURAS

figura 1.....	40
figura 2.....	41
figura 3.....	42
figura 4.....	43
figura 5.....	44

RESUMEN

El objetivo principal del presente estudio fue determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021. El estudio se caracterizó por ser de: tipo no experimental, enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, alcance explicativo y diseño transversal correlacional. La muestra estudiada fue compuesta por 60 trabajadores; el acopio de datos se plasmó en las fichas de cuestionario; en el análisis de la información se utilizó el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman, lo cual permitió obtener los resultados y organizar las tablas y figuras para su análisis cuantitativo. El resultado determina que la gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral; determinando que cuando la gestión del trabajo remoto es inadecuada el desempeño laboral es deficiente ($r_s = ,892$; $p < 0,05$).

Palabras clave: Gestión del trabajo remoto, desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of the present study was to determine the relationship between the management of remote work and the work performance of the personnel in the District Municipality of San José de Tierras, during Covid-19 - 2021. The study was characterized by being: non- experimental, quantitative approach, correlational descriptive level, explanatory scope and correlational cross-sectional design. The studied sample was composed of 60 workers; data collection was reflected in the questionnaire sheets; Spearman's "Rho" Correlation Coefficient was used in the information analysis, which made it possible to obtain the results and organize the tables and figures for their quantitative analysis. The result determines that remote work management is directly related to job performance; determining that when remote work management is inadequate, job performance is poor ($r_s = .892$; $p < 0.05$).

Key Words: Remote work management, job performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La pandemia del COVID-19 ha hecho que la actividad laboral de las oficinas se traslade hacia los hogares del trabajador. El trabajo remoto ha obligado específicamente al personal a laborar más horas desde su hogar, afectando significativamente las reglas de producción del personal laboral. El incremento de la carga laboral, unido a la inseguridad respecto al contexto de trabajo, puede significar suponer un revés en el desempeño laboral. La razón más importante se debería a los conflictos en la comunicación entre el personal, pues la labor en equipo demanda de una interrelación positiva.

La pandemia del COVID-19 ha acelerado la aceptación de que tanto las empresas como el personal pueden operar prácticas de trabajo remotas, permitiendo que el personal labore desde su hogar o en cualquier lugar, y que las empresas puedan mantener un alto grado de normalidad al permitir que el personal trabaje de manera remota.

Asimismo, las evidencias no son evidentes en cuanto pueda ser ventajosa para actividades creativas, y tal vez, ser dañina para labores apremiantes y complicadas. El efecto negativo sobre el desempeño laboral puede verse alterado en un ambiente de enfermedad y retraimiento, como consecuencia de inversiones impropias en formación de capacidades digitales y aparatos aptos para efectuar adecuadamente un trabajo remoto.

No es posible avalar niveles apropiados de apreciación del trabajo si no se crean estrategias de comunicación eficaz entre el personal, las mismas se hallan en diferentes sitios para lograr una meta en común. Por tanto, de no avalarse una comunicación positiva entre el personal de la institución, se perturbará la producción y el buen desempeño laboral.

Asimismo, una accidental dificultad de salud del personal o de su familiar puede manifestarse en el desinterés por el trabajo, lo que perturbará su desempeño laboral. Igualmente, puede ser ampliamente fatigoso cuando los trabajadores cumplen también el rol de padres de familia. Sumado a lo anterior, el poco acceso a los medios o recursos del ambiente laboral, lo que obstaculiza la consecución de las metas de la organización y afectará la eficacia de los trabajadores.

Por lo señalado, es obligación de los encargados de gestión del talento humano de la institución tomar conocimiento de las situaciones que afrontan los trabajadores de la entidad y que forman parte de esta nueva forma de trabajo. Las medidas que se deberían tener en consideración para atenuar el impacto dañino de esta forma de trabajo son organizar eventos académicos acerca del equilibrio familia-trabajo, así como la disposición de un personal médico, lo cual sería un soporte inmenso para optimizar el bienestar del personal laboral.

1.2. Planteamiento del problema

Para la presente investigación se plantearon los siguientes:

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19?.
- ¿De qué manera la planificación del trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19?.
- ¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19?.
- ¿De qué manera la autoevaluación del trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19?.

1.3. Hipótesis de la investigación

Las hipótesis formuladas para el estudio fueron:

1.3.1. Hipótesis general

- La gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.

1.3.2. Hipótesis específicas

- El compromiso organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.
- La planificación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.
- El liderazgo organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.
- La autoevaluación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

- Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.
- Determinar la relación entre la planificación del trabajo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

- Determinar la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.
- Determinar la relación entre la autoevaluación del trabajo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

1.5. Variables, dimensiones e indicadores

VARIABLE (X ₁)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del trabajo remoto	Es la obligación laboral de un trabajador sujeta a la labor en casa; empleando recursos o medios que le permitan realizar las labores fuera de la institución laboral (Jensen, 2021).	El acopio de la información se recabará aplicando un cuestionario de 20 items	Compromiso organizacional	Responsabilidad	Ordinal
			Planificación del trabajo	Obligación	
				Competencia	
				Programación	
Liderazgo organizacional	Proyección				
	Sistematización				
	Capacidad				
Autoevaluación del trabajo	Habilidad				
	Experiencia				
	Reflexión				
				Autocrítica	
				Reparo	
VARIABLE (X ₁)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Desempeño laboral	Es el proceder o accionar que se percibe en el trabajador y que es muy significativa para el cumplimiento de las metas institucionales (Chiavenato, 2015)	El acopio de la información a través de la aplicación de un instrumento de prueba de 20 items	Eficacia laboral	Actividad	Ordinal
			Productividad laboral	Acción	
				Virtud	
				Producción	
			Rendimiento laboral	Creatividad	
				Beneficio	
				Utilidad	
Satisfacción laboral	Ganancia				
	Interés				
	Complacencia				
	Agrado				
	Bienestar				

1.6. Justificación del estudio

Hoy en día, el trabajo remoto se está convirtiendo en la nueva normalidad laboral. A medida que más y más empresas adopten el trabajo remoto y más empleados deseen la flexibilidad y la productividad asociadas con el trabajo desde casa o desde cualquier lugar, las empresas no solo se preparan para la nueva normalidad, sino también sacarle ventaja. Se viene demostrado que los principios de

trabajo remoto funcionan a favor de las empresas y están aquí para quedarse y sea también una modalidad de trabajo.

1.7. Antecedentes nacionales e internacionales

1.7.1. A nivel internacional

Peralta (2021) en la investigación “*Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional del Ministerio del Trabajo*”, para obtener el Diploma de Maestro en la Universidad de Azuay; concluyó que: Al hacer un estudio acerca de la tele labor en los trabajadores de la Institución Territorial del Trabajo y Asistencia Pública de Cuenca tomando en cuenta la función que ejercen, se logra a establecer que: El impacto que tuvo el empleo del teletrabajo, tomando en consideración el desempeño personal y grupal, se corrobora que los trabajadores de la Dirección Regional del Trabajo y Servicio Público de Cuenca se adaptaron a este nuevo tipo de realizar la labor, además de demostrar su inquietud y su apego por el quehacer laboral e incluso una creciente competitividad para efectuar diversas acciones laborales, como organización, planificación, y vigilancia permanente al cargo que desempeña.

Cortes et al. (2020) en el estudio “*Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador*”, para conseguir el Diploma de Licenciatura en la Pontificia Casa Superior Javeriana de Colombia; concluyeron que: i) Coexisten controversias entre el aspecto laboral y el contexto del entorno sociofamiliar que se originaron con la ejecución del encierro forzoso y la labor virtual en los recursos humanos seleccionados como muestra en la ciudad de Bogotá. ii) Del conjunto de controversias que fueron identificados señalamos la interferencia clara entre el horario de trabajo del progenitor y el horario escolar o

universitario de sus hijos, lo que dificultaba principalmente el monitoreo que estos podían ofrecer a los mismos.

Sánchez (2017) en el estudio *“La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016”*, a fin de lograr la Licenciatura en la Entidad Educativa superior Central del Ecuador; concluyó que: i) Es cierto que los trabajadores de la Jurisdicción Metropolitana de Quito, muestran un bajo nivel de compromiso laboral, lo cual se refleja en las acciones que ejecutan, ello ocurre por el clima organizacional en donde se desenvuelven, asimismo el incentivo laboral es un causal que repercute en el ejercicio laboral de los trabajadores debido a la carencia de instrumentos necesarios para conservar un nivel alto de satisfacción y por consiguiente una adecuada actividad laboral en su contexto institucional. ii) El nivel bajo de eficiencia laboral que manifiesta la mayor parte de los trabajadores se debe a los contextos socioambientales que afectan su desarrollo profesional en su área de desempeño y asimismo disminuye su grado de satisfacción, ya que, estas situaciones no permiten que el trabajador ejecute sus actividades y funciones de la forma eficaz, afectando la producción empresarial.

1.7.2. A nivel nacional

Rojas (2021) en la tesis *“Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020”* para obtener el Grado Académico de Maestro en la Universidad Cesar Vallejo; concluyó que: i) En la Biblioteca Nacional del Perú la gestión del trabajo remoto se correlaciona positiva y moderadamente con el desempeño laboral en un 65 %, por consiguiente, se rehusó la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna. ii) El espacio físico se

correlaciona positivo y de nivel bajo con el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú en un 29%, en consecuencia, se rehusó la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna. iii) El uso de las TIC se correlaciona positiva y moderadamente con el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú en un 53 %, por tanto, se rehusó la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna. iv) La modificación de la organización se correlaciona positiva y moderadamente con el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú en un 52 %, por consiguiente, se rehusó la hipótesis nula y se consintió la hipótesis alterna.

Edquen (2020) en el estudio *“Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19”*, para optar el Título de Licenciada en la Universidad Señor de Sipán; concluyó que: Se identificó que el nivel de desempeño laboral en el personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19, no se ha logrado los resultados esperados, porque se tenían las restricciones decretados por el gobierno peruano, los profesionales que pudieron asistir a realizar sus actividades diarias en la Fiscalía de Cutervo, no podían desarrollar sus actividades normales, porque los usuarios que buscaban agilizar, hacer seguimiento o algún trámite documentario no lo podían hacerlo, el personal encargado de las notificaciones tampoco podía realizar su trabajo, conllevó que no se logre el trabajo programado.

Baldeon (2020) en la investigación *“Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020”*, para obtener el Grado académico de Maestría en la Universidad Cesar Vallejo; concluyó que: Existe relación entre el trabajo remoto y la eficiencia del

personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020. Interpretando la tabla 10 se tiene que el valor obtenido en la significancia Sig. (bilateral) es $0,000 < 0,05$ por lo que se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula tal que las variables trabajo remoto y eficiencia tienen relación moderada. Los resultados obtenidos del estadígrafo empleado, señalan una puntuación de $r_s = 0,501$, de modo que simboliza que expresa una relación significativa media entre la labor virtual y la eficacia.

Andia y Herrera (2019) en la tesis “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camana – Arequipa 2019*”, a fin de obtener el Título de Licenciatura en la Casa Superior de Estudios San Agustín de Arequipa; fijaron que: i) La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral de los trabajadores del Municipio Provincial de Camaná de la Región de Arequipa ii) La gestión del talento humano se correlaciona de manera significativa con la calidad laboral del personal de la Municipalidad de Arequipa. iii) La gestión del talento humano se relaciona de manera significativa con la labor en equipo de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Camaná de la Región de Arequipa.

1.8. Marco teórico

1.8.1. Gestión

a. Concepto de gestión

Se entiende por gestión al conjunto de ordenamientos y operaciones que se realizan en dentro de una organización para conseguir una determinada meta u objetivo propuesto de manera planificada.

b. Pasos de la gestión

Para Muñoz (2016) los componentes de una gestión son:

- **Planificación:** Se determinan las metas a plazo determinado, partiendo de un estudio minucioso del contexto real.
- **Organización:** Se establecen las operaciones y estrategias a seguir para lograr las metas planteadas.
- **Dirección:** Es poner en marcha de lo proyectado, teniendo en ocasiones que haber necesariamente un representante que lidere a un equipo de personas para que laboren conjuntamente para obtener objetivos planteados.
- **Control:** Etapa final, cuando difieren los resultados conseguidos con lo proyectado con anticipación.

c. Tipos de gestión

Para Valencia (2017) las tipologías de gestión son:

- **Gestión empresarial.** Diversas actividades que se encuadran en un plan estratégico de servicios y que contribuyen al desarrollo de la organización.
- **Gestión de carteras.** Acción que consiste en tomar decisiones de inversión y emplearlas a los activos seleccionados de manera prudencial y personalizada.
- **Gestión de proyectos.** Manejo de una sucesión de recursos con la finalidad de desplegar un propósito en un tiempo fijo.
- **Gestión ambiental.** Orden de actividades orientadas a la mejora razonable de un plan u organización, de forma que impacte en lo posible en el medio de vida.
- **Gestión social.** Serie de instrumentos y planes para promover la inclusión social, busca un mayor vínculo entre los integrantes de una sociedad.

- **Gestión del conocimiento.** Se refiere a la transferencia de usanzas y sapiencias entre los miembros de una organización.
- **Gestión pública:** Es la gerencia de los recursos del Estado, que busca el mayor beneficio de la población, concretamente, es la propia tarea del Poder Ejecutivo.

1.8.2. Trabajo remoto

a. Concepto de trabajo remoto

El trabajo remoto es toda actividad que realiza un trabajador en su propio domicilio, respondiendo a criterios normativos que fueron dadas dentro del contexto de la pandemia originada por el COVID-19.

La labor virtualizada consiste en realizar una actividad desde el domicilio del trabajador; empleando para ello herramientas o recursos de la comunicación electrónica que posibiliten la concreción de las labores fuera de la institución laboral (Jensen, 2021).

El Decreto de Urgencia N° 026-2020 en su artículo 17°, numeral 17.1, determina lo siguiente: “Facúltase a los empleadores del sector público y privado a modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores para implementar el trabajo remoto, regulado en el presente Decreto de Urgencia, en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID-19”.

En conclusión, el trabajo remoto es la práctica que completa la labor diaria fuera de la oficina mediante el uso de algún tipo de tecnología y una conexión a Internet. En general, significa que las personas pueden trabajar

desde casa con una computadora portátil que se utiliza para conectarse de forma remota a sistemas clave, que pueden estar en la misma oficina.

b. Importancia del trabajo remoto

Esta etapa de eventualidad y retraining social, ha asistido una rápida aceptación y prontitud en la ejecución de sistemas digitales innovados en gran parte de las instituciones las mismas se vienen transformando en modernas y más eficaces en cuanto a operatividad, asimismo que están asimilando una sapiencia institucional innovada, en el que la tolerancia en la labor es la particularidad o peculiaridad que se va admitiendo al interior de los consorcios en beneficio de los participantes. Se estima que estos actos son transitorios; por consiguiente, se puede decir que las organizaciones que no consigan acomodarse en este cambio, en un futuro contiguo tendrán la urgencia de hacer estas innovaciones con fines de competitividad en el mercado, donde ya es una realidad que el trabajo remoto es necesario (Bras, 2020).

c. Beneficios del trabajo remoto

El trabajo remoto, definido como la oportunidad de laborar en cualquier lugar y momento, se convirtió en una tendencia laboral completa. Esencialmente, laborar de manera remota faculta una mayor tolerancia e independencia para los trabajadores. La tecnología admite a los trabajadores explorar el enlace virtual, enlazarse en una sesión y perfeccionar planes en determinado instante y desde donde uno se encuentre. Empero no solamente los trabajadores son los que se favorecen; los empresarios también comienzan a determinar la labor virtual como un elemento significativo para

convenir y guardar idoneidad calificada, para conservarse profesionalmente en su área profesional e inclusive para economizar en gastos (Jensen, 2020).

Para Chebelyon (2020) los beneficios del trabajo remoto para el personal que labora es la siguientes:

- *Accede una adecuada ponderación en el aspecto personal y profesional.*

Para gran parte de los trabajadores, conservar una ponderación saludable entre su ámbito personal y profesional es esencial. La facultad de equilibrar estos dos aspectos se tornó en el eje principal para mantenerlos más satisfechos y productivos en la actividad laboral. Economizar el tiempo que se gasta para desplazarse al centro de labor les accede a los trabajadores asumir una adecuada ponderación en su vida personal, así como en lo personal, y les repone más tiempo para utilizarlos como más lo anhelen.

- *Los trabajadores virtuales poseen mayor autonomía.* Es indudable que las ventajas de la labor virtual contribuyen a conservar a los trabajadores satisfechos, identificados y comprometidos. La ayuda extra de la responsabilidad ocurre cuando los trabajadores pasan muchas horas o días laborando en casa. Los trabajadores gustan de la libertad de la labor en casa.

- *El trabajo virtual aviva el bienestar de los trabajadores.* El no desplazarse a la oficina, ni la alimentación apresurada y sin trabajos extras en la oficina apartado del grupo familiar y las amistades, la labor virtual puede optimizar el bienestar la salud de los trabajadores, ya que disminuye el estrés, e impide estar junto de compañeros enfermos, determinando no infectarse del mal.

Para Horne (2020) las ventajas empresariales de tener equipos de trabajo remoto son los siguientes:

- ***La labor remota es sinónimo de incremento de la producción.*** La idoneidad de los empresarios de confiar en su personal, inclusive cuando laboran fuera de la institución, puede ser el móvil para promover la productividad como jamás se hizo. Los estudios demuestran que, si los trabajadores logran prever las retrasas añadidas en consumir café, un desplazamiento hacia el centro de labor y demás diversiones para encauzarse en la actividad laboral, la producción predomina. Las resultas del equipo laboral a distancia no solamente indicaron un lanzamiento en la producción similar a ocho horas de labor, sino que igualmente mostraron pocas faltas por mal de salud y disminución de abandonos del trabajo.
- ***La labor remota favorece a las entidades a economizar.*** El contar con el mínimo de trabajadores en el centro laboral contribuye a bajar los gastos de la organización. A menor cantidad de trabajadores en la oficina, las entidades concentran sus propiedades para emplear el lugar de trabajo de manera más eficaz.
- ***Brindar labor remota hace que las organizaciones sean más concurrentes.*** Particularmente de la productividad, los ejes principales de la organización, son los trabajadores los que viabilizan su auge. Por ello, la aptitud de atraer y retener una capacidad calificada es un componente principal que da la diferencia en el campo orgánico de la competitividad actual. Las entidades que brindan un acomodo de trabajo flexible, como

trabajo remoto, pueden constituir la diferencia para aquella persona que busca tener un trabajo.

d. Desventajas del trabajo remoto

Según Lyons (2020) las principales desventajas que presenta el trabajo remoto son los siguientes:

- **Falta de organización.** Una dificultad que afrontan quienes laboran de manera remota es la falta de organización, específicamente en lo que se refiere al espacio laboral. Trabajar en el hogar, puede ser difícil organizar un espacio específico para laborar. Ese apuro, con el pasar de los días, puede acabar complicando los horarios al momento de ejercer las labores profesionales con los quehaceres del hogar. Es importante que no solo se definan los horarios para laborar, sino también los espacios físicos para concretarlo.
- **Acumulación de tareas.** La aglomeración de tareas está conexas con la falta de distribución de tiempo. Pudiera ser que, por laborar en el hogar, se asuma más acciones de las que efectivamente se logra ejecutar, lo que resulta en retardos de entrega o inclusive noches en desvelo para lograr cumplir los plazos determinados. Asimismo, de afectar la salud, es posible que no hagas las labores de la mejor manera. Por ello se aconseja que, aunque se pueda trabajar en un determinado sitio y en el momento que se quiera, vale recordar asumir el compromiso de todo que efectivamente se puedes realizar.
- **Aislamiento.** Laborar solo tiene sus ventajas especialmente en lo que se refiere al silencio. Pero, con el paso de los días, puede que se sienta algo de retraimiento y soledad. Internet nació para efectivizar la comunicación con

quien está en otro lugar, pero asimismo puede empeorar la relación, especialmente cuando las personas no requieren hablar directamente para tomar una determinación. Si se comienza a percibir la falta de realizar una actividad cerca de otras personas, actualmente existe espacios de coworking en los que hay la posibilidad de trasladar tu ordenador personal y labora al lado de otras personas. Asimismo, una opción es participar en eventos presenciales de tu área no solamente para obtener más conocimientos, sino también para lograr relacionarte con otras personas que no los conoces.

- ***Problemas de comunicación.*** El hecho de no participar de manera presencial, ósea, en relación con las personas que trabajas, puede originar dificultades de comunicación, las tergiversaciones. Eso ocurre primariamente si se trabaja en una institución que no tiene un lugar y consiente que sus trabajadores ejerzan sus acciones en sus domicilios. Para eludir este tipo de adversidad, se trata de atender la claridad con la que se expresa los emails y mensajes en aplicaciones.

- ***Aumento de los gastos domésticos.*** Si no se tiene un buen plan de Internet en la vivienda, es posible que se tenga que contratar uno mejor. Asimismo, es viable que acreciente el costo de tu cuenta de energía, ya que se necesita de un ordenador conectado permanentemente, también de la luz eléctrica encendida durante el horario en el que prefieras laborar. Puede que también acrecienten los costos de alimentación, toda vez que se permanece todo el día en el hogar.

1.8.3. Desempeño laboral

a. Concepto de desempeño laboral

El desempeño laboral está refiriendo a la eficacia del servicio o a la efectividad de la labor que efectúa, individual o grupalmente, el personal que labora en una organización.

Para Chiavenato (2015) “El desempeño laboral es el proceder y actuar que se observa en el trabajador y que es importante para el cumplimiento de las metas institucionales”; al respecto Altamirano (2019) señala que el desempeño laboral, “...es la manifestación aptitudinal del trabajador durante la realización de su trabajo. Esta valoración es individual basada en el esfuerzo personal”.

En síntesis, el desempeño laboral se percibe como un componente principal para el funcionamiento de cualquier institución, por lo que debe prestársele especial esmero y cuidado dentro del proceso de administración del capital humano.

b. Elementos que influyen en el desempeño laboral

Para Chiavenato (2015) el desempeño laboral se tipifica en:

- *Componentes condicionales del personal*: el respeto, el proceder colaborativo, la decisión, el compromiso, cualidad de práctica de estabilidad, moderación, estilo propio, provechoso, innovador.
- *Componentes activos*: discernimiento de la labor, aptitud, cantidad, fidelidad, labor cooperativa, liderazgo.

c. Características del desempeño laboral

Para Altamirano (2016) las particularidades del desempeño laboral son los siguientes:

- *Resultados*. Beneficio mínimo de la labor, pero asimismo son los efectos de otros elementos.
- *Desenvuelto con el objetivo institucional*. Tiene que orientarse hacia las metas de la institución y específicamente tienen que ser selectos.
- *Multidimensionalidad*. El desempeño laboral se define como diferencial en cuanto a dimensiones, es decir está en más de una tipología de proceder.
- *Procederes definidos y no definidos de la labor*. Los procederes definidos son los que una persona origina como fragmento de una labor; es decir, las actividades esenciales que precisan una actividad de otra. Los procederes no específicos de la tarea son los que una persona debe originar y que no se describen a un trabajo en específico.
- *Brío*. El desempeño laboral puede ser valorado también en términos de esfuerzo, ya sea en el quehacer diario o cuando concurren contextos específicos. Manifiesta el nivel en que los trabajadores se involucran con las actividades laborales.
- *Labor en equipo*. En las labores donde los trabajadores son ampliamente dependientes, el ejercicio laboral podría tener un nivel en que una persona asiste a sus colegas.

d. Componentes de un buen desempeño laboral

Según Toro (2018) los componentes de un buen desempeño laboral son:

- *Destreza para formarse*. Una institución posee un contenido de sapiencias que el trabajador requiere obtener para lograr conquistas en su labor. Aprender conocimientos técnico-científicos, métodos de labores específicas o el abordar de forma positiva en la institución, poder lograr y asentar

apresuradamente en marcha es muy ambicionado para la totalidad de las instituciones.

- *Interés.* Ser laborioso es un don distintivo que identifica varias particularidades codiciadas para las instituciones. Los trabajadores que poseen un alto estudio son generosamente confiados y inequívocos. Estas personas poseen mayor posibilidad de seguir avanzando, laborar arduamente, tener cuidado a las filiaciones, y están preparados a dar un paso perfecto para optimizar la organización.
- *Aptitudes interpersonales.* En diversas instituciones, es parte de un grupo laboral. Los trabajadores requieren laborar con otros trabajadores en su grupo y en todas las áreas laborales. En muchas oportunidades los integrantes del equipo no expresan estar de acuerdo. La manera en que se operan estas divergencias hace un contraste en el desempeño laboral. Los trabajadores célebres son eminentemente solidarios, inteligentes y prudentes.
- *Adaptación.* Es primordial que los trabajadores logren adecuarse y continúen siendo poderosos, inclusive cuando se ocasionen los cambios. Las instituciones buscan antes que consigan hacer frente a los golpes y se conserven al día con los requerimientos de sus labores.
- *Probidad.* Las instituciones desean confiar en sus trabajadores. Aspiran tener trabajadores que no traicionen o hurten. No existe nada más precioso para las instituciones que su pertenencia erudita. Los guías desean trabajadores en quienes consigan confiar a no sacar a luz secretos de la empresa. Ello simboliza que tomen las disposiciones serias y logren mejores beneficios para la institución.

e. Evaluación del desempeño laboral

Para Cuesta (2018) los aspectos que deben tenerse en cuenta para evaluar el desempeño laboral son los siguientes:

- ***Producción y eficacia.*** Un trabajador se debe regir por metas concretas y efectuarla en el plazo determinado. Ello se denomina producción. Un eje que conseguimos fiscalizar a través de un registro productivo y proporcionando los materiales perfectos para que la aptitud de la persona sea lo más eficiente. Toda vez que también debe haber producción, asimismo debe coexistir eficacia.
- ***Eficiencia.*** La eficacia se faculta en incluir todos los talentos en su totalidad. De esta manera, la eficacia radica fundamentalmente en el hecho de que un trabajador logre su labor a tiempo, en base a las metas evidentes y que la institución como el usuario queden satisfechos con el efecto logrado.
- ***Presencia en el medio laboral.*** Un trabajador es eficaz, fructuoso y su labor es de eficacia. Estas cualidades de estructura emocional deben ser equivalentemente tomados en consideración cuando se trata de valorar el desempeño laboral.
- ***Cualidad.*** La cualidad es muy esencial en el desempeño laboral, de hecho, repercute en la producción y en la interrelación organizacional.
- ***Esfuerzo.*** El desempeño laboral igualmente podría valorarse en los procesos de la voluntad y el valor.
- ***Labor en equipo.*** Coordinar apropiadamente con los integrantes del grupo de trabajo es base principal para obtener mejores resultados en el trabajo.

1.9. Definición de términos básicos

- **Trabajo.** Se refiere a las horas que ofrecen los trabajadores a la producción de bienes o servicios.
- **Remoto.** Designa a todo lo que está muy alejado de algo, ya sea en el espacio o en el tiempo.
- **Compromiso.** Responsabilidad contraída por un trabajador para cumplir con todo lo requerido.
- **Planificación.** Programación de diversas labores que se realizan para consumir determinados objetivos.
- **Liderazgo.** Cualidad que posee el líder para inducir, promover, innovar y llevar a cabo labores para conseguir sus metas planificadas.
- **Autoevaluación.** Valoración propia que la persona efectúa de manera continua a lo largo de su existencia.
- **Desempeño.** Es el efecto expresado por la aptitud, idoneidad y el esfuerzo individual o colectivo.
- **Laborar.** Consiste en trabajar con ahínco para lograr algo de mucho interés que beneficie al trabajador.
- **Eficacia.** Capacidad personal para cumplir metas predefinidas en contextos preestablecidos.
- **Productividad.** Capacidad mercantil que calcula cuántos bienes y servicios se han producido por cada factor utilizado y en un periodo definido.
- **Rendimiento.** Utilidad de un elemento en relación con lo que cuesta, gasta o invierte, etc., o fruto de una labor personal.
- **Satisfacción.** Agrado de bienestar o goce que se expresa cuando se ha colmado un deseo o cubierto una necesidad.

II. MÉTODO

2.1. Tipo, nivel, alcance y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Para el presente estudio se tuvo en cuenta el tipo de investigación no experimental, en su enfoque cuantitativo.

En un estudio no experimental: las variables no son maniobradas ni intervenidas; el intelectual se circunscribe a observar los hechos tal y como suceden en su ambiente oriundo; y los datos se consiguen de manera directa y se estudian a continuación. Una investigación de enfoque cuantitativo radica en recoger y analizar datos numéricos; este procedimiento es ideal para identificar tendencias y promedios, realizar pronósticos, evidenciar relaciones y alcanzar resultados genéricos de poblaciones grandes (Corrales, 2017).

2.1.2. Nivel de investigación

En presente trabajo académico se tuvo en consideración el nivel de investigación descriptivo correlacional.

El nivel de investigación descriptivo reside en la identificación de una cosa, hecho, elemento o grupo, con la finalidad de establecer su ordenación o procedimiento. En cambio el nivel correlacional comprende los estudios en los que nos interesamos para describir o dilucidar las relaciones existentes entre las variables más demostrativas, a través del uso de los factores de correlación (Zavaleta, 2016).

2.1.3. Alcance de la investigación

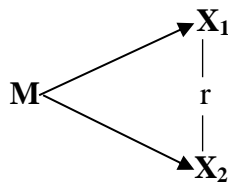
El alcance determinado para el presente estudio cuantitativo fue específicamente la denominada explicativa, dado que caracterizó los factores relevantes de las variables de estudio.

El estudio explicativo es aquel que posee relación causal; no sólo persigue referir o acercarse a una dificultad, sino que pretende encontrar las causas del mismo (Mejía, 2016).

2.1.4. Diseño de investigación

Para procesar el aspecto estadístico de la información recabada de los elementos de la muestra se utilizó específicamente el diseño de investigación transversal correlacional.

El esquema estadístico del diseño utilizado en la presente investigación es la siguiente:



M = Muestra
X₁ = Gestión del trabajo remoto
X₂ = Desempeño laboral
r = Relación entre variables

Lo transversal es pertinente cuando la investigación se centra en estudio de las variables en un tiempo establecido; de mismo modo es favorable para comprender la relación existente entre variables en un momento determinado, podría tenerse muchos caracteres o subcaracteres de personas, cosas o guías. El diseño correlacional determina si las variables estudiadas se correlacionan o no; entonces, el estudio va a determinar con precisión si el acrecentamiento o disminución las

variables tomadas como base concuerdan con la extensión o disminución en la otra variable estudiada (Hernández, 2016).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La población es el conjunto total de elementos que se seleccionan por sus cualidades o características para ser considerados en un determinado estudio, de este total se elige la muestra y sobre los cuales pretendemos obtener conclusiones (Gómez, 2018).

La población seleccionada para el estudio estuvo constituida por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, provincia Huamanga, región Ayacucho.

2.2.2. Muestra

La muestra es una parte de la población seleccionada, y los efectos que se consigan del prototipo solamente podrán describir a la población referida (Gómez, 2018).

La muestra a estudiada estuvo integrada por 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, provincia Huamanga, región Ayacucho.

2.3. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

2.3.1. Técnicas de recolección de datos

La técnica, en su sistematización categórica, es el conjunto de métodos sistematizados con la finalidad de acopiar información ventajosa y muy útiles para alcanzar una meta propuesta, observada en el proceso de la investigación (Mendoza, 2015).

El método técnico a utilizado fue la encuesta, la mismas que consintió organizar los cuestionaros, que se aplicaron a los elementos de la muestra de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario utilizado es el dispositivo esencial encaminado a al acopio de datos cuantitativos y se armoniza metódicamente con los indicativos conseguidos de las dimensiones a ser estudiadas en el proceso de la investigación (Mendoza, 2015).

El instrumento de prueba que permitió el recojo de información, fue la ficha de cuestionario acerca de gestión del trabajo remoto y la ficha de cuestionario sobre desempeño laboral.

2.4. Validez y confiabilidad de instrumentos

2.4.1. Validez de investigación

El instrumento de prueba, previo a ser aplicado a la muestra de estudio fue sometido a un juicio de expertos, constituido por tres profesionales expertos en investigación con Grado Académico de Maestro o Doctor, los mismos que dieron una opinión favorable para su validez y aplicabilidad.

2.4.2. Confiabilidad de investigación

Para la confiabilidad del cuestionario, se utilizó el Alfa de Cronbach estandarizado y cuyo esquema estadística es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de Varianzas de los Ítems
ST²: Varianza de la suma de los Ítems
α: Coeficiente de Alfa de Cronbach

La valoración de la prueba de ensayo, aplicado a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, se estableció del modo siguiente: ,872 para la ficha de la variable gestión del trabajo remoto y ,856 para la ficha de la variable desempeño laboral; fundamentando que los dos cuestionarios fueron valorados como aplicables.

2.5. Procesamiento y análisis de datos

La tabulación de la información acopiada se hizo en una PC empleando el software estadístico SPSS (versión 26). Los resultados logrados en la acción cuantificable se presentaron en tablas de doble entrada y gráficos generalizados. El proceso de la interpretación cuantitativa de los datos sistematizados fue en manera numérica y porcentual, resaltando los valores determinados más específicos y categóricos. En esta fase, se siguieron diferentes técnicas normalizadas, se descompuso el todo en sus fracciones o componentes, se las recompuso, trascendiendo su significado y observando a través de las técnicas propuestas, si los efectos esperados concordaban con las resultas obtenidas en los referentes estadísticos. El referente estadístico tomado en consideración para el presente estudio fue el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman.

La fórmula estadística se presenta de la siguiente manera:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y).

n = Número de datos

2.6. Aspectos éticos

El informe final de tesis fue elaborado por el mismo investigador y su contenido académico responde a los lineamientos axiológicos de un trabajo académico con autoría propia; es pertinente poner en consideración que los datos teóricos utilizados en su sistematización fueron obtenidos de material bibliográfico y hemerográfico actualizado, que se encuentran signados en las referencias bibliográficas.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Gestión del trabajo remoto relacionado al desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.

GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	4	6.6	5	8.4	0	0.0	9	15.0
Significativo	6	10.0	11	18.3	3	5.0	20	33.3
Inadecuado	0	0.0	6	10.0	25	41.7	31	51.7
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.

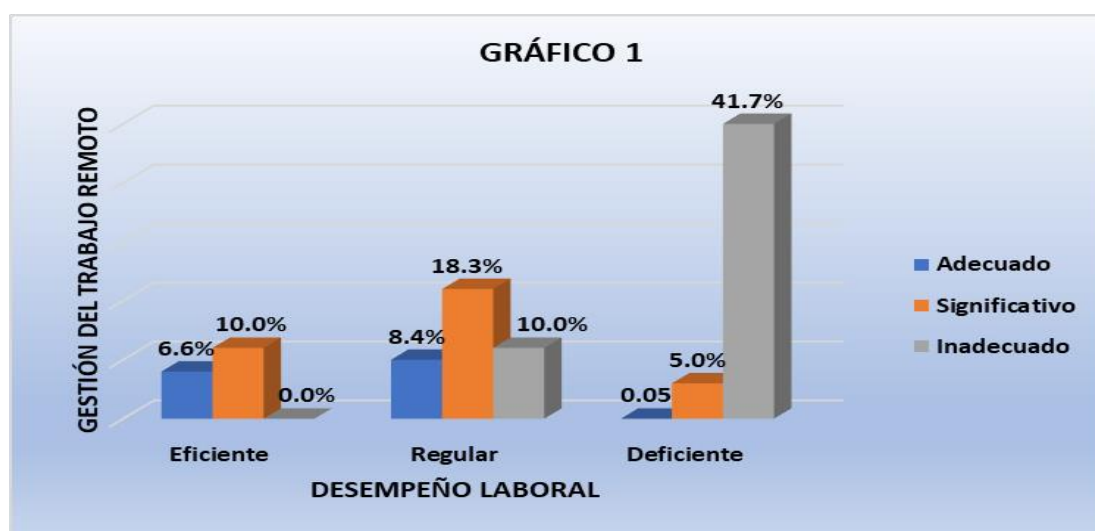


figura 1

Del 100% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas: El 51.7% expresaron que la gestión del trabajo remoto es inadecuada, de este porcentaje: 41.7% señalaron que el desempeño laboral es deficiente, 10.0% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 33.3% expresaron que la gestión del trabajo remoto es significativa, de este porcentaje: 18.3% señalaron que el desempeño laboral es regular, 10.0% consideraron que es eficiente y 5.0%

señala que es deficiente. El 15.0% expresaron que la gestión del trabajo remoto es adecuada, de este porcentaje: 8.4% señalaron que el desempeño laboral es regular, 6.6% consideraron que es eficiente y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 2

Compromiso organizacional relacionado al desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Tierras, durante el Covid-19 - 2021.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	3	5.0	4	6.6	0	0.0	7	11.6
Significativo	7	11.6	12	20.1	4	6.7	23	38.4
Inadecuado	0	0.0	6	10.0	24	40.0	30	50.0
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.

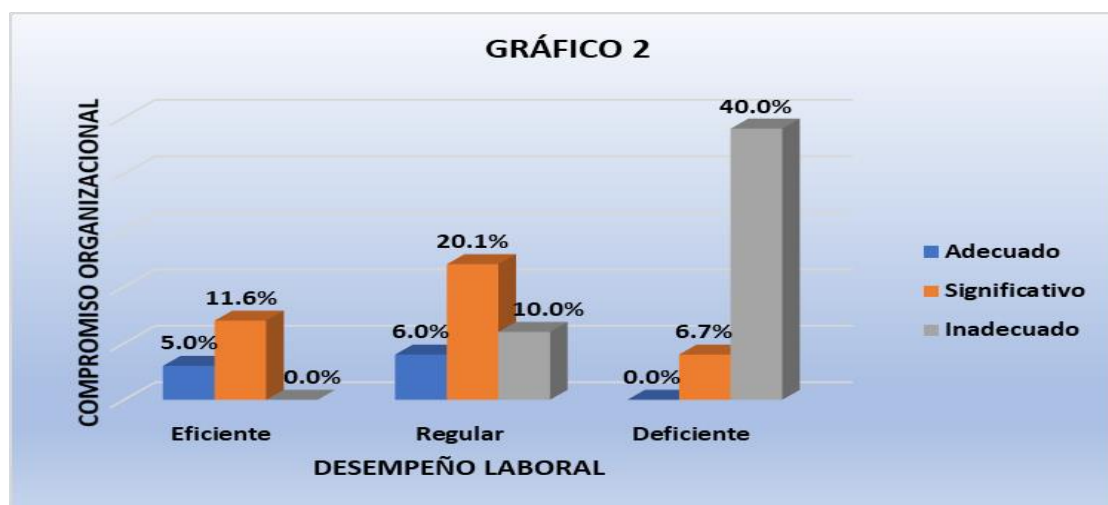


figura 2

Del 100% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Tierras: El 50.0% expresaron que el compromiso organizacional es inadecuado, de este porcentaje: 40.0% señalaron que el desempeño laboral es deficiente, 10.0% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 38.4% expresaron que el compromiso organizacional es significativo, de este porcentaje: 20.1% señalaron que el desempeño laboral es regular, 11.6% consideraron que es eficiente y 6.7% señala que es deficiente. El 11.0% expresaron que el compromiso organizacional

es adecuado, de este porcentaje: 6.6% señalaron que el desempeño laboral es regular, 5.0% consideraron que es eficiente y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 3

Planificación del trabajo relacionado al desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.

PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	6	10.0	2	3.3	0	0.0	8	13.3
Significativo	4	6.6	8	13.3	6	10.0	18	29.9
Inadecuado	0	0.0	12	20.1	22	36.7	34	56.8
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.

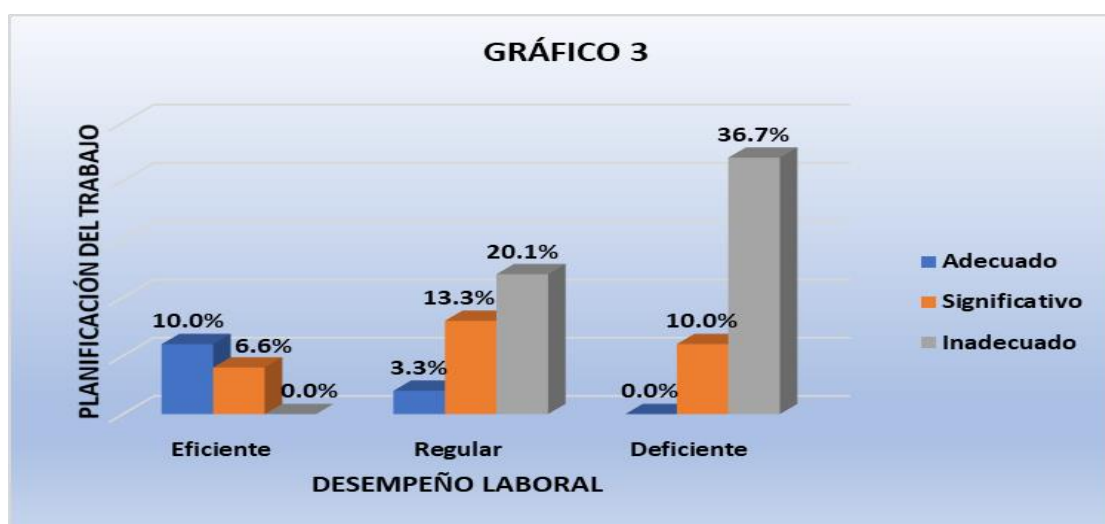


figura 3

Del 100% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas: El 56.8% expresaron que la planificación del trabajo es inadecuada, de este porcentaje: 36.7% señalaron que el desempeño laboral es deficiente, 20.1% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 29.9% expresaron que la planificación del trabajo es significativa, de este porcentaje: 13.3% señalaron que el desempeño laboral es regular, 10.0% consideraron que es eficiente y 6.6% señala que es deficiente. El 13.3% expresaron que la planificación del trabajo es

adecuada, de este porcentaje: 10.0% señalaron que el desempeño laboral es eficiente, 3.3% consideraron que es regular y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 4

Liderazgo organizacional relacionado al desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Tierras, durante el Covid-19 - 2021.

LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	4	6.6	4	6.7	0	0.0	8	13.3
Significativo	6	10.0	10	16.7	6	10.0	22	36.7
Inadecuado	0	0.0	8	13.3	22	36.7	30	50.0
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.

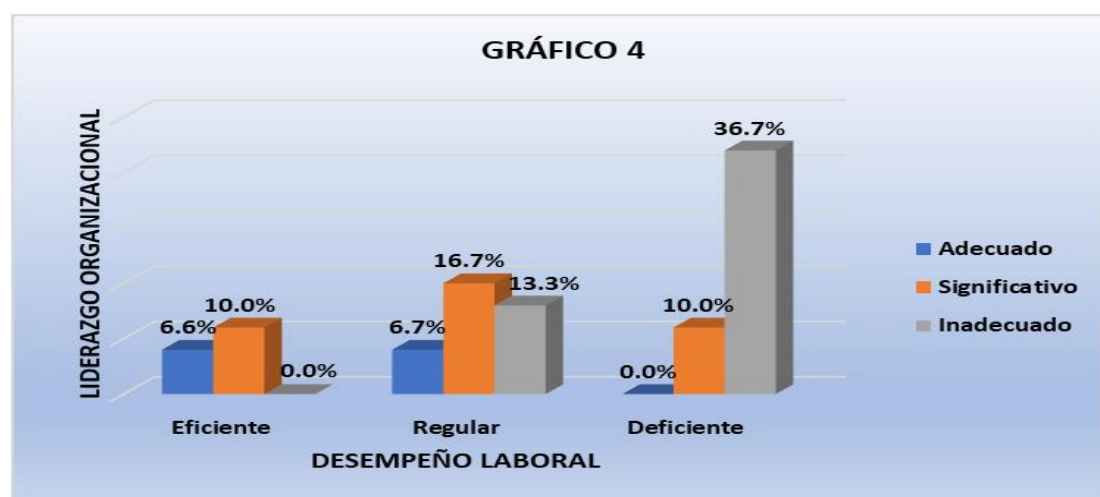


figura 4

Del 100% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Tierras: El 50.0% expresaron que el liderazgo organizacional es inadecuado, de este porcentaje: 36.7% señalaron que el desempeño laboral es deficiente, 13.3% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 36.7% expresaron que el liderazgo organizacional es significativo, de este porcentaje: 16.7% señalaron que el desempeño laboral es regular, 10.0% consideraron que es deficiente y 10.0% señala que es eficiente. El 13.3% expresaron que el liderazgo organizacional es

adecuado, de este porcentaje: 6.7% señalaron que el desempeño laboral es regular, 6.7% consideraron que es eficiente y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 5

Autoevaluación del trabajo relacionado al desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.

AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO	DESEMPEÑO LABORAL						TOTAL	
	Eficiente		Regular		Deficiente		fi	%
	fi	f%	fi	f%	fi	f%		
Adecuado	5	8.3	3	5.0	0	0.0	8	13.3
Significativo	5	8.3	10	16.7	5	8.3	20	33.3
Inadecuado	0	0.0	9	15.0	23	38.4	32	53.4
TOTAL	10	16.6	22	36.7	28	46.7	60	100.0

Fuente. Base de datos.

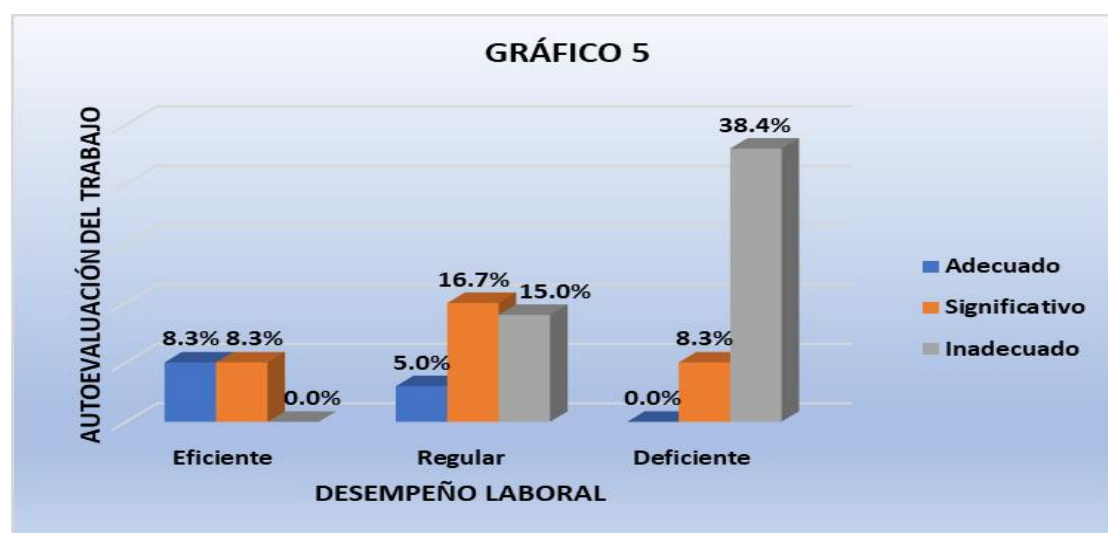


figura 5

Del 100% de trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas: El 53.4% expresaron que la autoevaluación del trabajo es inadecuada, de este porcentaje: 38.4% señalaron que el desempeño laboral es deficiente, 15.0% consideraron que es regular y ninguno señaló que es eficiente. El 33.3% expresaron que la autoevaluación del trabajo es significativa, de este porcentaje: 16.7% señalaron que el desempeño laboral es regular, 8.3% consideraron que es deficiente y 8.3%

señala que es eficiente. El 13.3% expresaron que la autoevaluación del trabajo es adecuada, de este porcentaje: 8.3% señalaron que el desempeño laboral es eficiente, 5.0% consideraron que es regular y ninguno señaló que es deficiente.

Tabla 6

Coefficiente de correlación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.

Compromiso organizacional y desempeño laboral	Correlación “Rho” de Spearman Sig. (unilateral) N	,886 ,000 60
Planificación del trabajo y desempeño laboral	Correlación “Rho” de Spearman Sig. (unilateral) N	,860 ,000 60
Liderazgo organizacional y desempeño laboral	Correlación “Rho” de Spearman Sig. (unilateral) N	,828 ,000 60
Auto evaluación del trabajo y desempeño laboral	Correlación “Rho” de Spearman Sig. (unilateral) N	,852 ,000 60
Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral	Correlación “Rho” de Spearman Sig. (unilateral) N	,892 ,000 60

El Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman estableció que la gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral ($r_s = ,892$; $p < 0,05$); similares resultados se describen al relacionar la variable desempeño laboral con las dimensiones de la variable gestión del trabajo remoto: compromiso organizacional ($r_s = ,886$; $p < 0,05$), planificación del trabajo ($r_s = ,860$; $p < 0,05$), liderazgo organizacional ($r_s = ,828$; $p < 0,05$) y autoevaluación del trabajo ($r_s = ,852$; $p < 0,05$).

3.2. Prueba de normalidad

Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Dimensiones	Z de K-S	Sig. (p)
Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral	,960	,034
Compromiso organizacional y desempeño laboral	,959	,025
Planificación del trabajo remoto y desempeño laboral	,968	,044

Liderazgo organizacional y desempeño laboral	,960	,034
Autoevaluación del trabajo y desempeño laboral	,959	,025

En la tabla anterior se comprueba, de manera categórica y sistematizada, que en los resultados obtenidos cuantitativamente, se observa que el indicador de las puntuaciones en el promedio p son menores a 0.05; por lo tanto, no se acepta la hipótesis de normalidad y se concluye tácitamente que no existe distribución normal en los datos (Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov); por lo que para medir la relación entre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral se utilizó el Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman debido a que la escala de medición de las variables es del tipo ordinal.

3.3. Contrastación de las hipótesis

a. Hipótesis general

H₀ La gestión del trabajo remoto no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.

H₁ La gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.

Rho de Spearman		
Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,892
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Conclusión: La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque la gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas (Rho = ,892; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

b. Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀ El compromiso organizacional no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

H₁ El compromiso organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

Rho de Spearman			
Compromiso organizacional y desempeño laboral	Coeficiente de correlación		,886
	Sig. (bilateral)		,000
	N		60

Conclusión: La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque el compromiso organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas (Rho = ,886; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

Hipótesis específica 2

H₀ La planificación del trabajo no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

H_i La planificación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

Rho de Spearman		
Planificación del trabajo y desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,860
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Conclusión. La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque la planificación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas (Rho = ,860; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

Hipótesis específica 3

H₀ El liderazgo organizacional no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

H_i El liderazgo organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

Rho de Spearman		
Liderazgo organizacional y desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,828
	Sig. (bilateral)	,000

Conclusión. La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque el liderazgo organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas (Rho = ,828; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

Hipótesis específica 4

H₀ La autoevaluación del trabajo no se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

H₁ La autoevaluación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.

Rho de Spearman		
Autoevaluación del trabajo y desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,852
	Sig. (bilateral)	,000
	N	60

Conclusión. La significación asociada al Coeficiente de Correlación “Rho” de Spearman es menor del 5%; por tanto, se rechaza la hipótesis nula porque la autoevaluación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas (Rho = ,852; Sig. (bilateral) = ,000 < 0,05).

IV. DISCUSIÓN

Las condiciones laborales de las instituciones en el mundo han transformado con la epidemia **originada por el COVID-19**, la misma que ha obligado a la mayoría de los gobiernos a establecer medidas severas para que los trabajadores se quedaran en sus viviendas y desde ahí efectúen sus acciones profesionales, en contextos no favorables que perjudicaron su calidad de vida y los resultados de la productividad laboral.

En este contexto de pandemia por el COVID-19, la labor remota o virtual se ha tornado en la principal particularidad para desarrollar las labores en las instituciones públicas o privadas; y esto simboliza un desafío para conservar la productividad de los trabajadores, debido a los apremios laborales y la incertidumbre en el mercado del trabajo. Dos factores significativos brotan en este análisis: la habilidad de las instituciones en instituir sistemas de comunicación apropiados y la capacidad del trabajador de controlar sus emociones en ambientes inseguros.

Pero, estudios realizados sobre el tema consideran que las actitudes laborales, el trabajo remoto se asocia de manera directa con el estrés laboral el desempeño laboral, estableciendo que las malas condiciones de trabajo remoto a en la cual están inmersos de manera obligatoria los trabajadores no garantizan una adecuada productividad ni un buen desempeño laboral.

Considerando lo planteado anteriormente se alcanza percibir que los resultados obtenidos en el estudio sobre la gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral, tienen relación evidente en las conclusiones de otras investigaciones, las cuales le dan eficacia a las hipótesis propuestas.

La hipótesis general establece que la gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 – 2021; esta conclusión coincide con la de Rojas (2021), quien considera que la validez de los cuestionarios tuvo los rangos de $\alpha = 0,896$ y $\alpha = 0,915$, proporcionalmente, para la variable gestión del trabajo remoto y desempeño laboral. La correlación a través del Rho de Spearman fue $r_s = 0,649$, es decir, de correspondencia moderada, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. De esta manera, se concluye que hay correlación entre las variables estudiadas.

La primera hipótesis específica determina que el compromiso organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19; esta conclusión concierne con la de Peralta (2021), quien confirma que los estudios con personas que mostraron un eminente nivel de monitoreo a la hora de laboral de manera virtual demuestran unos niveles más altos de responsabilidad, satisfacción en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores.

La segunda hipótesis específica determina que la planificación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19; esta conclusión coincide con la de Edquen (2020), quien opina que los estudios sugieren que el trabajo remoto puede ser más provechoso en cláusulas de resultados institucionales cuando se ejerce en un grado moderado. Por ello, cuando existe una ponderación entre el trabajo presencial y el enlace virtual.

La tercera hipótesis específica determina que el liderazgo organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19; esta conclusión concuerda con la de Cortes (2020), quien define que aunque la labor remota más extensa ha sido asociado con el liderazgo y una buena relación con las autoridades, se percibe una menor calidad en la concordancia con los otros trabajadores.

La cuarta hipótesis específica determina que la autoevaluación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19; esta conclusión concierta con la de Baldeon (2020) quien establece que los estudios con trabajadores que presentaron inspección a la hora de teletrabajar demuestran niveles diferenciales de satisfacción en la labor y desempeño laboral.

V. CONCLUSIONES

Las conclusiones arribadas en la presente investigación son las siguientes:

1. La gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 – 2021 ($p < 0,05$); determinándose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,892$) que determina: cuando la gestión del trabajo remoto es inadecuado el desempeño la boral es deficiente y viceversa. (Ver tabla 1)
2. El compromiso organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 ($p < 0,05$); determinándose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,886$) que determina: cuando el compromiso organizacional es inadecuado el desempeño la boral es deficiente y viceversa. (Ver tabla 2)
3. La planificación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 ($p < 0,05$); determinándose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,860$) que determina: cuando la planificación del trabajo es inadecuado el desempeño la boral es deficiente y viceversa. (Ver tabla 3)6
4. El liderazgo organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 ($p <$

0,05); determinándose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,828$) que determina: cuando el liderazgo organizacional es inadecuado el desempeño laboral es deficiente y viceversa. (Ver tabla 4)

5. La autoevaluación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 ($p < 0,05$); determinándose una correlación positiva según el Coeficiente de Correlación de Spearman ($r_s = ,852$) que determina: cuando la autoevaluación del trabajo es inadecuado el desempeño laboral es deficiente y viceversa. (Ver tabla 5)

VI. RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo promover actividades socio educativas para fortalecer la gestión del trabajo remoto en las instituciones públicas.
2. A la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, promover actualización académica para mejorar gestión del trabajo remoto de los funcionarios.
3. A la Asociación de Municipalidades del Perú, promover la creación de áreas psicopedagógicas para motivar el desempeño laboral de los trabajadores municipales.
4. A los funcionarios de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, mejorar el clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.
5. A los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, fortalecer el trabajo colaborativo para mejorar el clima institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Altamirano, J.C. (2019). *Desempeño laboral: Análisis de la actividad laboral*. España: Pirámide.

- Andia, W. P. y Herrera, R. R. (2019). *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Camana – Arequipa 2019”*. En Tesis. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Arias, G. (2015). *Metodología de la investigación*. Venezuela: Editorial Episteme.
- Baldeon, K. A. (2020). *“Trabajo remoto y su relación con la eficiencia del personal administrativo de la Municipalidad provincial de Junín 2020”*. En Tesis. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Bras, L. (2020). *Monitoreo visible y trabajo remoto*. México: Mc Graw Hill.
- Chebelyon, E. (2020). *Trabajo desde la casa*. Argentina: Edic.Gránica.
- Chiavenato, I. (2015), *Administración de recursos humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cortes, G.; Henao, N. y Osorio, V. (2020). *“Trabajo remoto en tiempos de covid-19 y su impacto en el trabajador”*. En Tesis. Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Corrales, S. (2017). *Métodos de la Investigación Cuantitativa*. España: Alianza.
- Cuesta, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Lima: Casa Editora Macro.
- Edquen, J. R. (2020). *“Trabajo remoto y desempeño laboral del personal de la Fiscalía Provincial de Cutervo durante el estado de emergencia-COVID 19”*. En Tesis. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán.
- Gómez, S. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Red Tercer Milenio.
- Hernández, R. (2016). *Diseños de Investigación*. España: Paidós
- Horne, J. *Paradigmas del trabajo remoto*. México: Pearson.
- Jensen, N. (2021). *Teletrabajo y trabajo remoto*. España: Editorial Paidós Empresa.
- Lyons, E. (2020). *Trabajo remoto: Una nueva estrategia para el futuro*. España: McGraw-Hill.

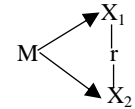
- Mejía, R. (2016). *Proyecto de Investigación Científica*. México: Alianza.
- Mendoza, L. C. (2016). *Métodos de Investigación Científica*. México: Mc Graw Hill.
- Muñoz, D. (2016). *Gestión y Administración Empresarial*. México: CENGAGE.
- Peralta, J. P. (2021). “*Cargos que se adaptaron de mejor manera a la modalidad de teletrabajo durante la emergencia sanitaria de 2020 por COVID-19 en la Dirección Regional del Ministerio del Trabajo*”. En Tesis. Ecuador: Universidad de Azuay
- Rojas, C. J. (2021). “*Gestión del trabajo remoto y el desempeño laboral en la Biblioteca Nacional del Perú - 2020*”. En Tesis. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Sánchez, J. A. (2017). “*La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro en el año 2016*”. En Tesis. Ecuador: Universidad Central del Ecuador
- Toro, G. (2018). *Desempeño laboral basado en competencias: Hacia un alto nivel de productividad*. España: Editorial Académica Española.
- Valencia, R. C. (2017). *Administración estratégica*. México: Trillas.
- Zavaleta, H. (2016). *Metodología de la Investigación Científica*. España: Paidós

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSÉ DE TICLLAS DURANTE, EL COVID-19 - 2021..

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿De qué manera la gestión del trabajo remoto se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021?.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.</p>	<p>Hipótesis general La gestión del trabajo remoto se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19 - 2021.</p>	<p>Variable X₁ Gestión del trabajo remoto</p> <p>Dimensiones Compromiso organizacional Planificación del trabajo Liderazgo organizacional Autoevaluación del trabajo</p>	<p>Tipo de investigación No experimental Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación Transversal correlacional</p>
<p>Problemas específicos ¿De qué manera el compromiso organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19?.</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.</p>	<p>Hipótesis específicas El compromiso organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.</p>	<p>Variable X₂ Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones Eficacia laboral Productividad laboral Rendimiento laboral Satisfacción laboral</p>	<p>Población 60 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas.</p> <p>Muestra 60 trabajadores</p> <p>Técnicas e instrumentos: - Encuesta - Cuestionario</p> <p>Análisis de datos: - Análisis cuantitativo</p>
<p>¿De qué manera la planificación del trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19?.</p>	<p>Determinar la relación entre la planificación del trabajo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.</p>	<p>La planificación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.</p>		
<p>¿De qué manera el liderazgo organizacional se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19?.</p>	<p>Determinar la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.</p>	<p>El liderazgo organizacional se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.</p>		
<p>¿De qué manera la autoevaluación del trabajo se relaciona con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19?.</p>	<p>Determinar la relación entre la autoevaluación del trabajo y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.</p>	<p>La autoevaluación del trabajo se relaciona directamente con el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas, durante el Covid-19.</p>		





Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Estimado (a) trabajador (a), *suplico a usted marcar con una equis (X) en la alternativa de cada proposición presentada que su persona crea por conveniente; su valioso aporte permitirá concluir el trabajo de investigación titulado "Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas durante, el covid-19 - 2021.*

GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	SI	A VECES	NO
1. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución.			
2. Me siento como parte de una familia en la institución.			
3. Disfruto hablando de la institución con gente que no pertenece a ella.			
4. La institución tiene un gran significado personal para mí.			
5. Sería muy duro para mi dejar mi institución			
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO	SI	A VECES	NO
6. Tengo un horario de trabajo y lo cumplo con responsabilidad			
7. Planifico mis actividades antes de realizar mi trabajo.			
8. No permito que se me acumulen los trabajos para última hora.			
9. Cuando me encargan un trabajo, hago lo posible para entregar lo antes posible.			
10. Acostumbro ordenar mis cosas antes de iniciar un trabajo			
LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	SI	A VECES	NO
11. Me agrada promover y organizar actividades innovadoras.			
12. Discuto las reglas o normas que estimo muy injustas.			
13. Tomo la iniciativa a la hora de emprender algo nuevo.			
14. Me agrada dirigir las actividades que benefician a todos.			
15. Por lo general me gusta sugerir nuevas ideas.			
AUTOEVALUACIÓN DEL TRABAJO	SI	A VECES	NO
16. A menudo reflexiono sobre mis dificultades			
17. Busco cumplir con todas las metas fijadas			
18. Valoro el esfuerzo que se hace para lograr un objetivo			
19. Identifico los errores cometidos para corregirlos			
20. Valoro una acción cuando es eficaz			

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO: GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,872	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item_1	97,72	77,935	,770	,871
Item_2	97,44	81,350	,773	,872
Item_3	92,70	74,930	,762	,870
Item_4	97,44	81,350	,773	,872
Item_5	92,70	74,930	,762	,870
Item_6	97,72	77,935	,770	,871
Item_7	97,44	81,350	,773	,872
Item_8	92,70	74,930	,762	,870
Item_9	97,44	81,350	,773	,872
Item_10	92,70	74,930	,775	,873
Item_11	97,72	77,935	,770	,871
Item_12	97,44	81,350	,773	,872
Item_13	92,70	74,930	,775	,873
Item_14	97,44	81,350	,773	,872
Item_15	92,70	74,930	,762	,870
Item_16	97,72	77,935	,770	,871
Item_17	97,44	81,350	,773	,872
Item_18	92,70	74,930	,775	,873
Item_19	97,44	81,350	,773	,872
Item_20	92,70	74,930	,762	,870



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS E INFORMÁTICA

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) trabajador (a), suplico a usted marcar con una equis (X) en la alternativa de cada proposición presentada que su persona crea por conveniente; su valioso aporte permitirá concluir el trabajo de investigación titulado "Gestión del trabajo remoto y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de San José de Ticllas durante, el covid-19 - 2021.

DESEMPEÑO LABORAL			
EFICACIA LABORAL	SI	A VECES	NO
1. Superas con facilidad las debilidades laborales			
2. Te preocupas por mejorar las condiciones de trabajo			
3. Mantienes independencia en el ámbito laboral			
4. Expresas lealtad y compromiso laboral			
5. Practicas las interrelaciones personales y sociales			
PRODUCTIVIDAD LABORAL	SI	A VECES	NO
6. Expresas un buen desempeño laboral y profesional			
7. Utilizas estrategias innovadas para realizar tus actividades			
8. Promueves habitualmente la competitividad laboral			
9. Demuestras progreso personal y profesional			
10. Desarrollas actividades laborales pertinentes			
RENDIMIENTO LABORAL	SI	A VECES	NO
11. Crees que son positivas tus actividades laborales			
12. Te valoran por las acciones laborales realizadas			
13. Contribuyes adecuadamente en las actividades institucionales			
14. Realizas actividades con compromiso profesional			
15. Valoras los resultados obtenidos en tus actividades laborales			
SATISFACCIÓN LABORAL	SI	A VECES	NO
16. Te sientes conforme con la labor que realizas			
17. Recibes estímulos por tus actividades realizadas			
18. Valoran tu desempeño laboral			
19. Motivan tus iniciativas laborales			
20. Crees que tu remuneración es satisfactoria			

PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,856	20

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Item_1	87,62	69,667	,763	,856
Item_2	86,00	66,092	,760	,855
Item_3	89,24	72,092	,769	,857
Item_4	86,00	66,092	,760	,855
Item_5	89,24	72,092	,769	,857
Item_6	87,62	69,667	,763	,856
Item_7	86,00	66,092	,760	,855
Item_8	89,24	72,092	,769	,857
Item_9	86,00	66,092	,760	,855
Item_10	89,24	72,092	,769	,857
Item_11	87,62	69,667	,763	,856
Item_12	86,00	66,092	,760	,855
Item_13	89,24	72,092	,769	,857
Item_14	86,00	66,092	,760	,855
Item_15	89,24	72,092	,769	,857
Item_16	87,62	69,667	,763	,856
Item_17	86,00	66,092	,760	,855
Item_18	89,24	72,092	,769	,857
Item_19	86,00	66,092	,760	,855
Item_20	89,24	72,092	,769	,857

Anexo 3. Base de datos
BASE DE DATOS SOBRE GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	2	0	1	2	0	1	0	0	0	2	0	1	2	0	0	1	0	0	0
2	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0
3	0	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1
4	1	1	0	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0
5	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
6	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
7	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
8	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
9	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
10	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
11	0	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1
12	1	1	0	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0
13	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
14	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
15	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
16	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
17	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
18	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
19	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
20	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
21	1	2		1	2	0	1	0	0	0	2	0	1	2	0	0	1	0	0	0
22	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0
23	0	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1
24	1	1	0	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0
25	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
26	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
27	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
28	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
29	0	1	0	1	2	0	0	1	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
30	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
31	1	2	0	1	2	0	1	0	0	0	2	0	1	2	0	0	1	0	0	0
32	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0
33	0	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1
34	1	1	0	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0
35	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
36	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
37	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
38	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
39	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
40	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
41	0	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1
42	1	1	0	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0
43	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
44	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
45	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
46	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
47	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
48	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
49	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
50	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
51	1	2		1	2	0	1	0	0	0	2	0	1	2	0	0	1	0	0	0
52	0	1	2	0	0	1	2	0	1	2	0	0	0	0	1	2	0	0	1	0
53	0	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1
54	1	1	0	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0
55	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
56	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
57	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
58	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
59	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0

60	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
DE DATOS SOBRE COMUNICACION ASERTIVA																				
N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
2	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
3	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
4	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
5	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
6	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
7	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
8	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
9	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
10	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
11	0	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1
12	1	1	0	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0
13	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
14	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
15	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
16	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
17	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
18	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
19	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
20	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
21	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
22	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
23	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
24	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
25	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
26	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
27	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
28	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
29	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
30	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
31	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
32	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
33	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
34	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
35	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
36	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
37	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
38	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
39	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
40	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
41	0	0	1	0	2	0	0	1	2	0	1	0	0	2	0	0	1	2	0	1
42	1	1	0	2	2	0	1	1	0	0	0	1	0	0	2	0	0	0	2	0
43	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
44	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
45	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
46	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
47	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
48	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1
49	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	2	2	0	0	2	0	2
50	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
51	2	2	0	2	0	1	0	1	2	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0
52	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
53	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
54	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
55	0	1	0	1	2	0	1	0	0	2	0	2	0	1	0	2	1	0	0	0
56	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
57	1	0	2	1	0	0	0	2	0	0	0	1	2	0	1	0	0	1	0	2
58	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
59	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	1	0	2	1	0	0	2	0	0	2
60	1	1	1	0	0	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	1	1

Anexo 4. Evidencia de similitud digital

GESTIÓN DEL TRABAJO
REMOTO Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL EN LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN JOSÉ DE TICLLAS
DURANTE, EL COVID-19 - 2021.
por Esteban Saravia Navarro

Fecha de entrega: 15-sep-2022 11:29p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1901062611

Nombre del archivo: SARAVIA_NAVARRO_ESTEBAN.docx (662.21K)

Total de palabras: 14544

Total de caracteres: 70693

GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JOSÉ DE TICLLAS DURANTE, EL COVID-19 - 2021.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	8%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
3	repositorio.upci.edu.pe Fuente de Internet	4%
4	1library.co Fuente de Internet	2%
5	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
7	docplayer.es Fuente de Internet	1%
8	Repositorio.Ucv.Edu.Pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.bizneo.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.utelesup.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
15	Dspace.Unitru.Edu.Pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	www.foromarketing.com Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to American Public University System Trabajo del estudiante	<1 %

20	Repositorio.Unjfsc.Edu.Pe Fuente de Internet	<1 %
21	www.lexico.com Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
24	Submitted to Universidad Autonoma del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
25	www.wearetesters.com Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
30	www.dateas.com Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

< 10 words

Excluir bibliografía

Activo

Anexo 5. Autorización de publicación en repositorio



**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE
TRABAJO DE INVESTIGACION O TESIS
EN EL REPOSITÓRIO INSTITUCIONAL UPCI**

1.- DATOS DEL AUTOR

Apellidos y Nombres: SARAVIA NAVARRO ESTEBAN
 DNI: 98314660 Correo electrónico: sebasnavar3@gmail.com
 Domicilio: Av. San Martín N° 615-2
 Teléfono fijo: 917342341 Teléfono celular: 964 254825

2.- IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO o TESIS

Facultad/Escuela: CIENCIAS EMPRESARIALES Y DE NEGOCIOS

Tipo: Trabajo de Investigación Bachiller () Tesis

Título del Trabajo de Investigación / Tesis:

GESTIÓN DEL TRABAJO REMOTO Y DESEMPEÑO
LABORAL DEL PERSONAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE SAN JOSÉ DE TICLLAS DURANTE
EL COVID-19 - 2021.

3.- OBTENER:

Bachiller () Título Mg () Dr () PhD ()

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN VERSIÓN ELECTRONICA

Por la presente declaro que el (trabajo/tesis) Tesis indicada en el ítem 2 es de mi autoría y exclusiva titularidad, ante tal razón autorizo a la Universidad Peruana Ciencia e Informática para publicar la versión electrónica en su Repositorio Institucional (<http://repositorio.upci.edu.pe>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art 23 y Art. 33.

Autorizo la publicación (marque con una X):

Sí, autorizo el depósito total.

() Sí, autorizo el depósito y solo las partes: _____

() No autorizo el depósito.

Como constancia firmo el presente documento
en la ciudad de Lima, a los 13 días del mes de

Julio de 2022


Firma

Huella digital

